

Quelle carrière professionnelle pour les salariés non qualifiés ?

*Philippe Alonzo, Olivier Chardon**

Les voies pour construire une carrière professionnelle sont loin d'être toutes tracées pour ceux qui occupent un emploi non qualifié. Les promotions, plutôt rares, passent de plus en plus par un changement d'employeur et les épisodes de chômage sont fréquents. Ce manque de visibilité professionnelle conforte les travaux sociologiques récents qui soulignent le manque de perspectives ressenties par ces salariés malgré des opportunités réelles d'évolution pour les jeunes diplômés et pour les hommes.

Les salariés qui restent dans leur entreprise demeurent de plus en plus souvent sur leur poste non qualifié. Les femmes peu diplômées et les salariés âgés sont plus exposés à ce maintien durable sur des emplois relativement stables, mais offrant très peu de perspectives. C'est notamment le cas des assistantes maternelles, des agents de services ou des ouvriers de l'entretien.

Après avoir fortement chuté, la part des emplois non qualifiés dans le salariat s'est stabilisée depuis le milieu des années quatre-vingt-dix. Aujourd'hui, un emploi salarié sur quatre est dit « non qualifié » (*encadré 1*). En vingt ans, l'emploi

non qualifié s'est transformé (Chardon, 2001). Il s'est développé dans le commerce, les services aux particuliers et les services aux entreprises, secteurs en plein essor, tandis qu'il a fortement diminué dans les postes de production.

Depuis le milieu des années quatre-vingt-dix, la politique de lutte contre le chômage a encouragé le développement des emplois non qualifiés en réduisant le coût relatif du travail des bas salaires, et en offrant des déductions d'impôt pour les particu-

* Philippe Alonzo est maître de conférences en sociologie à l'université de Nantes et Olivier Chardon est chargé d'études à la Dares ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement.

Encadré 1

Les emplois non qualifiés et l'enquête *Formation et Qualification professionnelle (FQP)*

Les emplois non qualifiés sont considérés comme des emplois exigeant peu de temps d'adaptation et sur lesquels l'employeur peut facilement substituer un autre salarié. Dans les analyses quantitatives, ils sont composés, à partir de la nomenclature des PCS, des professions d'ouvriers non qualifiés et d'une partie des professions d'employés qui varie selon les auteurs.

La délimitation des emplois d'ouvriers non qualifiés repose largement sur les conventions collectives. Elle est reconnue et légitime aux yeux des partenaires sociaux et des pouvoirs publics. Pour les employés, nous avons adapté une proposition faite à partir de la version antérieure de la PCS (Chardon, 2001). Une profession d'employé est définie comme « non qualifiée » si son accès en début de carrière ne nécessite pas de possé-

der une spécialité de formation spécifique. Cette propriété est aussi vérifiée par les professions d'ouvriers non qualifiés.

L'enquête *FQP 2003* est la sixième version d'une enquête déjà réalisée en 1964, 1970, 1977, 1985 et 1993. 40 000 personnes âgées de 18 à 65 ans ont été interrogées entre avril et juillet 2003. Le questionnaire permet de suivre les trajectoires professionnelles des individus sur cinq ans. L'enquête *FQP 2003* permet donc d'étudier le devenir professionnel des personnes en emploi non qualifié en 1998.

Nous avons considéré que toute sortie de l'emploi non qualifié pour occuper en 2003 un emploi qualifié, ou se mettre à son compte, est une promotion professionnelle. Dans la réalité, ces transitions ne sont pas forcément vécues par les individus

comme une promotion : il n'y a pas toujours une frontière nette entre un emploi qualifié et un emploi non qualifié. Mais statistiquement, ces promotions professionnelles s'accompagnent le plus souvent d'une amélioration des conditions d'emploi et de salaire.

Les principales professions non qualifiées ont été regroupées en 13 grandes figures afin d'étudier de manière assez fine et robuste, les trajectoires professionnelles selon la nature des emplois (*figure 1*). Ces regroupements sont assez naturels : ils correspondent à des similitudes fortes en terme de secteur employeur, de statut d'emploi ou de conditions de travail. Pour certaines figures, la part des personnes promues, qui sont restées dans la filière de l'emploi non qualifié occupé en 1998, a été estimée.

Figure 1 - Les principaux emplois non qualifiés en 1998

	Effectif en milliers	Part des femmes (en %)	Part de ceux ayant au plus le BEPC (en %)	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des immigrés (en %)
Salariés de particuliers	974	96	64	12	14
Agents de service	764	76	60	18	2
Employés de commerce	530	79	42	47	4
Ouvriers non qualifiés (ONQ) des transports	334	35	58	43	8
Employés hôtel, café, restauration	293	63	47	52	12
Ouvriers non qualifiés des industries de process	276	37	61	35	7
Ouvriers non qualifiés du BTP	269	5	62	35	17
Ouvriers non qualifiés de la mécanique	231	23	58	41	9
Ouvriers non qualifiés de l'entretien	219	51	67	25	18
Ouvriers non qualifiés agricoles	210	21	58	31	17
Ouvriers non qualifiés des industries légères	144	54	66	27	14
Agents de surveillance	105	8	49	38	12
Ouvriers non qualifiés de l'électronique, électricité	58	65	59	33	4
Ensemble (97 % de l'emploi non qualifié)	4 406	61	58	30	10

Champ : personnes en emploi salarié en 1998, non retraitées et ayant moins de 65 ans en 2003.

Lecture : 974 000 personnes occupent un emploi non qualifié de salarié de particulier en 1998 (96 % sont des femmes, 64 % ont au plus le BEPC, 12 % ont moins de 30 ans et 14 % sont immigrés).

Source : Insee, enquête *FQP 2003*.

liers employeurs. En effet, les populations les moins diplômées ou sans expérience professionnelle, particulièrement touchées par le chômage, ne peuvent le plus souvent prétendre qu'à ces postes.

Mais, envers de la médaille, ces emplois cumulent souvent des désavantages : mauvaises conditions de travail, temps partiel subi, horaires décalés et fragmentés, faibles salaires, missions d'intérim et contrats à durée déterminée. La question du devenir des personnes qui occupent à un moment de leur vie professionnelle un emploi non qualifié est donc importante.

Actuellement, les emplois non qualifiés se scindent en deux groupes opposés : d'un côté, des métiers à forte rotation de main-d'œuvre offrent de réelles chances de promotion et, de l'autre, des métiers où le risque de chômage est moins important, présentent des perspectives de carrière faibles.

Faibles perspectives d'évolution dans l'entreprise et risque de chômage élevé

Selon l'enquête *Formation Qualification professionnelle*, près de la moitié (45 %) des salariés en emploi non qualifié en 1998 a quitté son entreprise en 2003 contre 34 % pour les ouvriers et les employés qualifiés et 29 % pour les cadres et les professions intermédiaires (figure 2). Souvent peu diplômés et possédant une expérience professionnelle peu reconnue, ces personnes se retrouvent en difficulté sur le marché du travail. Au sein de l'entreprise, ces salariés ont peu de perspectives professionnelles : 16 % ont changé de poste dans leur entreprise entre 1998 et 2003, soit deux fois moins que les professions intermédiaires et les cadres. Depuis les années quatre-vingt, les possibilités de mobilité interne ont fortement diminué pour les non-qualifiés : leur taux de promotion en interne sur 5 ans a chuté de 12 % à 7 %

entre la période 1980-1985 et la période 1988-1993 et s'est stabilisé depuis (figure 3). L'ancienneté dans l'entreprise ou l'expérience sur un poste non qualifié influent d'ailleurs moins que par le passé sur les chances de promotion ou la fixation du salaire (Lemistre, 2004). Le passage par un emploi non qualifié offre donc peu de perspectives d'évolution au sein de l'entreprise.

Un emploi est d'autant plus bénéfique qu'il améliore les compétences professionnelles, crée un réseau de relations ou signale aux employeurs une bonne aptitude pour le travail. Tous ces éléments doivent permettre aux individus d'évoluer dans leur entreprise ou de saisir de meilleures opportunités d'emploi ailleurs. Mais de fait, les trajectoires des salariés non qualifiés sont très marquées par le chômage : entre 1998 et 2003, seuls 27 % des ouvriers ou employés non qualifiés ont changé de poste sans passer par le chômage (16 % en restant dans l'entreprise d'origine et 11 % en changeant

Figure 2 - Les trajectoires professionnelles des salariés selon la qualification de leur emploi

en %

Emploi en 1998	Part au sein des salariés de 1998	Au cours de la période 1998-2003					Total
		N'a pas changé d'emploi	A changé d'emploi			Sans emploi en 2003	
			Dans la même entreprise	Sans période de chômage	Avec période de chômage		
Cadres, professions intermédiaires	40	37	34	14	8 (9)*	7	100
Employés, ouvriers qualifiés	37	42	24	13	11 (10)*	10	100
Employés, ouvriers non qualifiés	23	39	16	11	17 (13)*	17	100
Total	100						

* Durée médiane de chômage en mois.

Champ : personnes occupant un emploi salarié en 1998, non retraitées et ayant moins de 65 ans en 2003.

Lecture : sur la période 1998-2003, 34 % des cadres et professions intermédiaires ont changé de poste en restant dans la même entreprise et 8 % ont connu une mobilité s'accompagnant d'une période de chômage dont la durée médiane a été de 9 mois.

Source : Insee, enquête FQP 2003.

d'entreprise) contre 48 % pour les cadres et les professions intermédiaires. Les salariés non qualifiés sont ainsi confrontés à deux risques : le maintien durable sur un poste non qualifié ou le changement d'employeur qui comporte des chances de promotion mais aussi des risques de chômage.

L'accès à l'emploi qualifié : les jeunes, les hommes et les diplômés d'abord

Les trajectoires fortement différenciées des salariés non qualifiés sont liées à la nature des emplois et renvoient à des profils individuels différents : elles opposent l'industrie aux emplois de services, les hommes aux femmes, les diplômés à ceux qui ne le sont pas, les jeunes aux plus âgés, les immigrés aux français d'origine.

Ainsi, les chances de promotion augmentent avec le niveau de di-

plôme, diminuent avec l'âge et sont nettement plus faibles pour les femmes. Celles qui possèdent au moins le baccalauréat ne sont pas davantage promues que les hommes ayant au plus le BEPC et âgés de moins de 30 ans (*figure 4*).

L'avantage d'être jeune et diplômé tient au rôle particulier que jouent les emplois non qualifiés dans l'insertion sur le marché du travail des débutants. En effet, un jeune sur deux connaît un épisode d'emploi non qualifié en début de carrière (Béduwé, 2004). S'il est vrai que les emplois non qualifiés sont occupés en majorité par des personnes peu diplômées possédant au plus le BEPC (59 % des non qualifiés), les titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme du supérieur occupent 11 % des emplois non qualifiés. Pour ces derniers, le passage par un tel emploi s'apparente à un temps « reclassement » promis par l'employeur ou avant de trouver

un emploi plus conforme à leurs aspirations. Ils accèdent à ces emplois très vite à la sortie des études et n'y restent que quelques mois (Béduwé, 2004). Les moins diplômés sont à l'inverse peu concernés par cette sortie rapide de l'emploi non qualifié qui repose sur la valorisation de la formation initiale.

À âge et niveau de diplôme égal, les femmes ont plus de mal que les hommes à sortir des emplois non qualifiés du fait d'un double mécanisme : d'une part, les formations suivies par les femmes les amènent fréquemment vers des emplois dont les caractéristiques sont proches du travail domestique ou en conformité avec les stéréotypes qui associent certaines « qualités féminines » à certains métiers ; d'autre part, ces emplois demeurent peu valorisés et bien souvent considérés comme des emplois d'appoint. Au final, les femmes qui occupent un emploi non qualifié en 1998 se retrouvent plus souvent sans emploi en 2003 que dans un

Figure 3 - L'évolution des carrières des salariés en emploi non qualifié

en %

	Salariés en emploi non qualifié		
	En 1980	En 1988	En 1998
Évolution des salariés non qualifiés sur cinq ans			
Est sans emploi cinq ans plus tard	12	17	17
Occupe le même emploi non qualifié dans la même entreprise cinq ans plus tard	31	44	39
Occupe un autre emploi non qualifié dans la même entreprise, cinq ans plus tard	15	5	9
Occupe un autre emploi non qualifié dans une autre entreprise, cinq ans plus tard	20	16	16
A connu une promotion en changeant d'entreprise	10	11	12
A connu une promotion au sein de son entreprise	12	7	7
Ensemble	100	100	100
<i>Proportion des non qualifiés dans l'emploi salarié</i>	29	22	24
<p>Champ : personnes en emploi salarié en 1980 (1988 ou 1998) non retraitées et ayant moins de 65 ans cinq ans plus tard. Lecture : 31 % des salariés non qualifiés en 1980 occupaient le même emploi dans la même entreprise cinq ans plus tard. Cette proportion s'élève à 39 % pour la période 1998-2003. Sources : Insee, enquêtes FQP 1985, 1993 et 2003.</p>			

poste qualifié, sauf si elles ont le baccalauréat (figure 4).

Les perspectives professionnelles dépendent à la fois des caractéristiques des individus et de la nature des emplois non qualifiés. Les jeunes, les hommes et les diplômés sont les plus nombreux à occuper des emplois non qualifiés qui débouchent le plus sur une promotion. Inversement, les salariés plus âgés, les femmes, les personnes faiblement diplômées, mais aussi les immigrés, occupent en premier lieu les postes non qualifiés qui offrent le moins de perspectives. Ce double constat est en premier lieu le reflet des critères de recrutement des employeurs. Mais, s'ils ont conscience d'avoir peu d'attributs pour obtenir un emploi qualifié, les salariés non qualifiés, peuvent aussi s'orienter vers les métiers non qualifiés offrant le plus de garantie de conserver un emploi. Au fil du temps, la possibilité de sortir de la non-qualification pourrait ainsi diminuer, tandis qu'en cas de perte d'emploi, la probabilité d'être exclu du marché du travail augmenterait. Pour les plus fragilisés sur le marché du travail, le risque d'occuper un emploi non qualifié peut donc se doubler du risque d'y rester enfermé.

L'emploi non qualifié peut ainsi se décomposer en plusieurs figures. D'un côté, des métiers occupés temporairement par des jeunes ayant au moins un CAP-BEP comportent des risques de perte d'emploi mais aussi des chances de promotion (ouvriers non qualifiés de la mécanique ou du transport). À l'opposé, d'autres métiers offrent une certaine stabilité de l'emploi mais peu de chances de sortir de la non-qualification (salariés de particuliers, agents de services ou ouvriers de l'entretien) (figure 5).

Hôtellerie, restauration : des emplois d'attente pour des destins très contrastés

Les deux tiers des personnes qui accèdent à des postes non qualifiés dans l'hôtellerie-restauration changeront d'employeur avant cinq ans (figure 5).

Serveurs de bistrot, équipiers dans un *fast-food* ou aides de cuisine dans un grand restaurant, femmes de ménage dans un petit hôtel ou réceptionnistes d'une chaîne hôtelière, les métiers sont très divers. Leurs contenus et les perspectives qu'ils offrent varient également selon la gamme, le prestige et la taille de l'hôtel ou du restaurant.

Nombre d'employeurs présentent ces emplois comme des petits boulots qui conviennent à des étudiants ou à des mères de famille souhaitant apporter un

complément de revenus aux ressources familiales. En effet, dans la restauration comme dans l'hôtellerie, les horaires sont irréguliers ou décalés, le travail le week-end et les jours fériés fréquents, le niveau des salaires peu élevé et le temps partiel monnaie courante (Angeloff, 2000 ; Cartron, 2003). Ces emplois attirent cependant les plus diplômés notamment dans la restauration rapide. L'emploi d'équipier y est considéré comme éphémère et purement alimentaire (Cartron, 2003). Il permet de financer des études pour un avenir qui, même incertain, est l'avenir souhaité. Refusant que ce travail entre dans la définition d'eux-mêmes, ces salariés de la restauration rapide sont peu demandeurs d'améliorations ou d'évolutions des conditions de travail.

Sur les postes non qualifiés de l'hôtellerie-restauration, deux trajectoires professionnelles diamétralement opposées se dessi-

Figure 4 - Évolution professionnelle des salariés en emploi non qualifié selon le niveau de diplôme et le sexe

Caractéristiques des salariés en emploi non qualifié en 1998		Évolution professionnelle		Part dans les emplois non qualifiés
		Promotion entre 1998 et 2003	Sans emploi en 2003	
Au plus BEPC et + de 30 ans	hommes	20	13	16
	femmes	6	16	31
Au plus BEPC et - de 30 ans	hommes	35	19	7
	femmes	12	37	5
CAP/BEP	hommes	35	10	11
	femmes	12	18	18
Bac ou plus	hommes	55	12	4
	femmes	34	20	7

en %

Champ : personnes en emploi salarié en 1998 ayant moins de 65 ans, et non retraitées en 2003.
Lecture : 55 % des hommes occupant un emploi non qualifié, titulaires d'un baccalauréat ou plus, ont connu une promotion entre 1998 et 2003. 12 % d'entre eux se sont retrouvés en situation de non emploi. Cette population représente 4 % de l'ensemble.
Source : Insee, enquête FQP 2003.

3 *Emploi*

ment. La première distingue les salariés qui accèdent à l'emploi qualifié (27 % ont eu une promotion entre 1998 et 2003) (figure 5). Plus diplômés que les autres, ils « sortent vers le haut » en accédant à des emplois qui, le plus souvent, relèvent d'un autre secteur. Moins d'un tiers des promus remonte la filière professionnelle de l'hôtellerie-restauration en prenant le risque de se mettre à son compte, en devenant cuisinier ou en accédant à la maîtrise de restauration.

À l'opposé se trouvent ceux qui ont le moins d'atouts. Ils se maintiennent sur des emplois peu valorisés avec des perspectives faibles d'amélioration des conditions de travail et un horizon pro-

fessionnel qui se rétrécit au fil du temps. Recrutés plutôt parmi les femmes et les moins diplômés, ils « sortent vers le bas » du côté du chômage et de l'inactivité (26 % des non qualifiés de l'hôtellerie restauration seront sans emploi cinq ans plus tard). Face à l'impossibilité de construire ou de mener de front un projet personnel et professionnel, les femmes sont les plus nombreuses à renoncer à exercer un emploi.

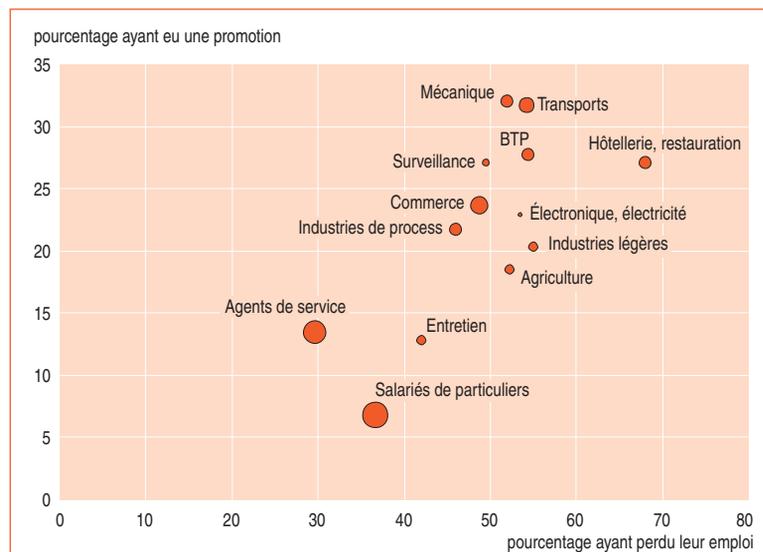
Mécanique, transport, BTP : de l'instabilité, mais des opportunités de promotion

Dans certains métiers de la mécanique, du transport et du

BTP, les risques importants de pertes d'emploi s'accompagnent de réelles possibilités de progression professionnelle. Entre 28 % et 32 % des salariés bénéficient d'une promotion entre 1998 et 2003, le plus souvent au sein de leur filière professionnelle (figure 5). Dans ce secteur, se retrouvent des figures masculines traditionnelles du monde ouvrier : manœuvres dans le BTP, ouvriers non qualifiés de la mécanique, du travail des métaux ou des transports de marchandises. Ces emplois exigent souvent un travail physique important, à la chaîne ou sur des chantiers. Ils permettent à de nombreux jeunes hommes peu formés d'entrer sur le marché du travail.

Les métiers d'OS de la mécanique et du travail des métaux s'exercent souvent dans des secteurs traditionnels de l'industrie. Les conventions collectives étaient encore très structurantes il y a quelques années et les passages vers des postes d'ouvriers qualifiés se faisaient en partie après quelques années d'expérience. Même si la nature ou les conditions de travail des promus n'étaient pas améliorées, ces pratiques constituaient pour les salariés une reconnaissance de leurs compétences et leur donnaient le sentiment qu'ils pouvaient construire une carrière dans leur entreprise. Aujourd'hui, les deux tiers des promus de ces filières ont changé d'entreprise. Les nombreuses restructurations, notamment dans la métallurgie et l'industrie automobile, conduisent à une raréfaction des possibilités de promotion en interne, encourageant ainsi des stratégies plus individuelles que collectives. Ces trajectoires promotionnelles, plus incertaines et plus complexes que par le passé, ne permettent pas à ces ouvriers de

Figure 5 - Corrélation entre chances de promotion et risques de perte d'emploi dans les emplois non qualifiés¹



1. En général, ce ne sont pas les libellés souvent trop longs des emplois non qualifiés qui figurent dans le graphique, mais les filières correspondantes. Par « mécanique » par exemple, il faut entendre « ouvriers non qualifiés de la mécanique ». Les libellés complets sont décrits dans l'encadré 1.

Champ : personnes en emploi non qualifié en 1998 non retraitées et ayant moins de 65 ans en 2003.

Lecture : les agents de service ont 13 % de chances de connaître une promotion entre 1998 et 2003 et seulement 30 % de risques de quitter leur emploi actuel. Les points sont proportionnels aux effectifs en emploi en 1998 (encadré 1).

Source : Insee, enquête FQP 2003.

vivre avec sérénité ces périodes d'emploi non qualifié même si, au final, une part importante accède à l'emploi qualifié. Des travaux sociologiques insistent sur le mal-être au travail de beaucoup d'ouvriers et sur leur sentiment de ne pas maîtriser les nouveaux codes qui permettent d'accumuler, même en quantité réduite, le capital professionnel nécessaire à la promotion (Beaud et Pialoux, 2002).

Dans le bâtiment, la petite taille des entreprises et la forte saisonnalité de l'activité limitent les perspectives de carrière stable dans une même entreprise. Liée aux conditions de travail difficiles, la fuite des ouvriers qualifiés vers d'autres secteurs ouvre des possibilités de promotion aux ouvriers non qualifiés qui ont appris leur métier sur le tas. En revanche, très peu se mettent à leur compte. Les promotions en interne se font essentiellement dans les grandes entreprises des travaux publics.

Du fait de l'augmentation des échanges de marchandises, le transport est un des seuls secteurs où le nombre d'ouvriers non qualifiés progresse fortement. Il offre, lui aussi, des opportunités d'emplois pour des jeunes peu diplômés, mais contrairement au BTP et à la mécanique, la mobilité interne l'emporte sur les promotions externes. C'est également un secteur où la présence des femmes n'est pas négligeable : elles représentent un tiers des effectifs, principalement dans les activités de tris, d'emballage et d'expédition. Plus diplômées que les hommes, les femmes accèdent cependant nettement moins aux postes qualifiés et, le plus souvent, quittent la filière du transport lorsqu'elles sortent de l'emploi non qualifié. La présence

féminine est ainsi très faible parmi les ouvriers qualifiés de la manutention (11 %), les conducteurs d'engins (1 %) ou les conducteurs de véhicules (7 %).

Personnels de services : une trappe à emploi non qualifié

Les salariés de particuliers, les ouvriers de l'entretien et les agents de services de la Fonction publique ont tous de très faibles possibilités de promotion, mais cela s'accompagne d'une relative stabilité de l'emploi. Ces trois figures représentent 40 % des emplois non qualifiés et regroupent les personnes les moins favorisées sur le marché du travail : les femmes, les plus âgées, les peu diplômées et les immigrés.

Ce sont des activités de type domestique : garde d'enfants, aide aux personnes âgées, travaux de ménage chez des particuliers, dans des écoles, des hôpitaux, des locaux industriels ou des bureaux. La demande pour ces emplois est très forte sous l'effet du développement de l'activité féminine, du vieillissement de la population et de l'externalisation des tâches de nettoyage. Ce dynamisme de la demande offre à ces emplois une certaine protection contre le chômage. Pour les ouvriers de l'entretien la stabilité professionnelle est même organisée : lors des changements de prestataires, les personnels en place doivent être repris par l'entreprise qui a remporté le marché.

Mais les conditions de travail et d'emploi de ces professions tendent à maintenir les salariés sur des emplois non qualifiés. Tout d'abord, l'exercice de ces emplois

se traduit par un isolement important : les salariées de particuliers n'ont pas de contact avec un collectif de travail (collègue, syndicat ou représentant du personnel) ; de même, les personnels de l'entretien et du ménage interviennent seuls lorsque les locaux sont vides, tôt le matin ou tard le soir.

Encadré 2

Un manque de perspectives d'évolution professionnelle pas forcément mal vécu : le cas des assistantes maternelles

Les assistantes maternelles constituent un exemple éclairant de maintien durable dans un emploi peu qualifié. L'agrément qu'elles obtiennent du ministère des Affaires sociales, pour pouvoir garder des enfants à leur domicile, n'est pas une certification de compétence : il garantit seulement le respect des normes sanitaires et sociales en matière d'accueil des enfants. Quant au programme de formation, obligatoire depuis 1992, il reste limité : 60 heures en tout et pour tout. Ces emplois continuent à légitimer l'idée que les femmes détiennent les qualités naturelles nécessaires à leur exécution.

En revanche, le manque de perspectives d'évolution professionnelle n'est pas toujours mal vécu par les assistantes maternelles. Selon une enquête monographique (Alonzo, 2000), si une majorité des assistantes maternelles considèrent que leur travail est peu valorisé et surtout peu visible, toutes ne portent pas un regard sombre sur leur profession. Celles qui ont le moins de chances de trouver un autre emploi parlent de vocation et « d'amour des enfants ». Être chez soi à s'en occuper, se rendre utile en bénéficiant d'un salaire, constituent les motifs qui soutiennent un rapport au travail positif et l'assurance d'avoir réussi à concilier vie familiale et vie professionnelle.

3 *Emploi*

Ensuite, les employeurs offrent peu d'opportunités pour évoluer professionnellement. C'est évidemment le cas pour les particuliers employeurs. Mais, même dans les grandes structures d'accueil des enfants, des personnes malades ou dépendantes, les perspectives de promotion sont réduites. En l'absence de valorisation de l'expérience professionnelle, l'obtention d'un diplôme est obligatoire (le

CAP petite enfance pour l'exercice de l'emploi d'auxiliaire de puériculture ou le certificat d'aptitude aux fonctions d'aide-soignant). Or, cette voie est peu adaptée pour des femmes faiblement diplômées ayant quitté depuis longtemps le système scolaire. Dans la Fonction publique elle-même, les chances d'évoluer offertes aux agents de services par concours ou examen interne sont réduites.

Cependant, l'absence de perspectives professionnelles n'est pas forcément toujours mal vécue (*encadré 2*). Mais elle confine les salariés sur des emplois pour lesquels la satisfaction au travail – « le bonheur au travail » (Baudelot, Gollac, 2003) – s'est globalement dégradée sous l'effet de l'intensification du travail et des exigences croissantes des employeurs. ■

Pour en savoir plus

Alonzo P., « Femmes et salariat », L'Harmattan, *Logiques sociales*, Paris, 2000.

Angeloff T., « Le temps partiel, un marché de dupes ? », Syros, Paris, 2000.

Baudelot C., Gollac M., « Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France », Fayard, Paris, 2003.

Beaud S., Pialoux M., « Retour sur la condition ouvrière », Fayard, Paris, 2002.

Béduvé C., « L'emploi non qualifié dans les trajectoires professionnelles de jeunes débutants », in **Méda D., Vennat F.** (dir.), « Le travail non qualifié, permanences et paradoxes », La Découverte, « Recherches », p. 269-284, Paris, 2004,

Cartron D., « Le sociologue pris en sandwich ! Retour sur une observation participante au McDonald's », Communication aux journées Ergonomie et Sociologie, 25-26 mars 2002 ; Dares, *Travail et Emploi*, n° 94, 2003.

Chardon O., « Les transformations de l'emploi non qualifié depuis 20 ans », *Insee Première*, n° 796, 2001.

Chardon O., « La qualification des employés », *Document de travail*, n° F 0202, Insee, 2001.

Lemistre P., « Emplois non qualifiés et carrières salariales : une mise en perspective à travers sept ENQ », in **Méda D., Vennat F.** (dir.), « Le travail non qualifié, permanences et paradoxes », La Découverte, « Recherches », p. 285-295, Paris, 2004.